مروتی، مرضیه؛ عرفان‌منش، محمدامین؛ محمدی، مهدی(۱۳۹۵). بررسی نگرش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی به تغییر سازمانی: مطالعه موردی دانشگاه شیراز. *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۶ (۲)، ۱۶۱-۱۴۳.

بررسی نگرش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی به تغییر سازمانی: مطالعه موردی دانشگاه شیراز

مرضیه مروتی[۱]، دکتر محمدامین عرفان‌منش[۲]، دکتر مهدی محمدی[۳]

تاریخ دریافت: ۹۴/۸/۲۷ تاریخ پذیرش: ۹۵/۶/۱۰

چکیده

هدف: *پژوهش حاضر با هدف بررسی نگرش کتابداران کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه شیراز در سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری نسبت به تغییر سازمانی صورت گرفته است.*

روش: *این مطالعه با روش پیمایشی انجام شده وجهت گردآوری داده‌ها، پرسشنامه دآنهام و همکاران مورد استفاده قرار گرفته است. جامعه پژوهش را ۵۲ نفر از کتابداران کتابخانه‌های مختلف وابسته به دانشگاه شیراز تشکیل می‌دهند. جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم افزار اس.پی.اس.اس و آزمون‌های آماری توصیفی (بررسی میانگین و انحراف معیار) و آزمون‌های آماری استنباطی (تحلیل واریانس یک‌سویه، تی‌تست مستقل و تی‌تست دوسویه) استفاده گردید.*

یافته‌ها: *نتایج پژوهش نشان می‌دهد که نگرش رفتاری کتابداران نسبت به تغییر مثبت‌تر از نگرش شناختی و عاطفی آنها بوده است. با این وجود نگرش کتابداران دانشگاه شیراز به تغییر سازمانی در ابعاد سه‌گانه و همچنین در کل مقیاس، در سطح متعادلی قرار دارد. یافته‌های پژوهش بیانگر این است که جنسیت و سطح تحصیلات کتابداران تأثیر معناداری بر بعد شناختی نگرش آنها نسبت به تغییرات سازمانی در محیط کتابخانه‌ها داشته است. از سوی دیگر تفاوت آماری معناداری میان نگرش کتابداران دارای سن و سابقه خدمت متفاوت نسبت به تغییرات سازمانی مشاهده نشد. کتابداران مورد بررسی از نگرش متعادلی نسبت به تغییر سازمانی برخوردار بوده‌اند. با بهبود نگرش این افراد در خصوص تغییر می‌توان اشتیاق و آمادگی آنها به تغییرات سازمانی و احتمال موفقیت برنامه‌های بهبود سازمانی را افزایش داد.*

کلیدواژه‌ها: *تغییر سازمانی، کتابخانه‌های دانشگاهی، نگرش کتابداران، مدیریت تغییر.*

۱. مربی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه زابل، morovatim@yahoo.com

۲. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان، amin.erfanmanesh@gmail.com

۳. دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه شیراز، m48r52@gmail.com

مقدمه

امروزه ابعاد مختلف زندگی بشر تحت تأثیر عوامل مختلفی همچون پیشرفت علوم و فنون، ظهور فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و پدیده جهانی شدن، بیش از پیش دستخوش تغییر و دگرگونی شده است. در این بین سازمان‌های مختلف نیز تحت تأثیر شرایط داخلی یا محیط بیرونی و همچنین عوامل گوناگون سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و فناوری در معرض تغییر هستند. مارشاک[1] (۲۰۰۲) دامنه تعریف‌های واژه تغییر را بسیار وسیع می‌داند. به‌نظر وی تغییر به‌معنای فرآیندهایی همچون جایگزینی، جانشینی، متفاوت شدن، تبدیل شدن و متحول (دگرگون) شدن است. بنابراین می‌توان تغییر را نوعی تبدیل وضعیت دانست. سازمان‌ها تغییر می‌کنند تا مشکلی را برطرف سازند، بقاء خود را استمرار بخشند و با کیفیتی بهتر به اهداف خود جامعه عمل بپوشانند (جواهری، ۱۳۸۳). تغییر سازمانی[2] را می‌توان پذیرفتن یک عقیده، نظر (ایده) یا رفتار جدید به‌وسیله یک سازمان دانست (French & Bell, 2005). تغییر سازمانی نوعی راهبرد بهسازی سازمان است که در اواخر دهه ۱۹۵۰ و اوایل دهه ۱۹۶۰ مطرح شد. چنین تغییری ممکن است شامل استقرار تجهیزات جدید، تجدید ساختار سازمان، اعمال یک نظام تازه، ارزیابی عملکرد و هر آنچه که روابط و فعالیت‌های جاری را دگرگون می‌سازد، باشد. بنابراین پذیرش و عمل مبنای تغییر است.

فرآیند تغییر در هر سازمان به‌واسطه تفاوت‌هایی که در ماهیت سازمان، نوع شغل، ارزش‌ها و فرهنگ کار، سبک مدیریت و نگرش کارکنان وجود دارد، منحصر به فرد و خاص است. از این رو تغییری که سبب رضایت و امتیاز برای یک شخصی می‌باشد، ممکن است برای دیگری تنش و زیان قلمداد شود. بنابراین برخی تغییر را عامل سودمندی دانسته، برای آن ارزش قائلند و از آن حمایت می‌کنند، در حالی‌که برخی دیگر تغییر را به‌عنوان تهدید تلقی کرده و در مقابل آن با واکنش‌های منفی مقاومت می‌کنند. ایستادگی یا مقاومت در برابر تغییر می‌تواند به یک منبع تعارض در سازمان تبدیل شود که در صورت عدم کنترل، تأثیرات منفی بر عملکرد سازمان خواهد داشت. چنین مقاومتی می‌تواند ریشه در مسائل فردی مانند عادت به انجام امور فعلی، تهدید منافع شخصی، احساس عدم امنیت و اعتماد، عوامل اقتصادی، ترس از ناشناخته‌ها و عدم درک نیاز به تغییر باشد (Oreg, Vakola & Armenakis, 2011). افزون بر این، خود سازمان‌ها نیز به‌طور ذاتی در برابر تغییر مقاومت نشان می‌دهند که دلایل آن ممکن است ناشی از بی‌تحرکی ساختار، هنجارهای گروهی ثابت، تهدید به روابط موجود قدرت و تخصیص منابع باشد

1. Marshak
2. Organizational Change

(Bovey & Hede, 2001). فراهم و براون[1] (۲۰۰۷) بیان می‌کنند که آمادگی و پذیرش تغییر توسط کارکنان، عامل مهمی در اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های تغییر سازمانی محسوب می‌شود. تغییر در سازمان نمی‌تواند بدون همراهی و همکاری کارکنان صورت گیرد و تغییر فردی شکل نمی‌گیرد مگر آنکه فرد در مورد آن نگرش مثبت و آمادگی داشته باشد (لگزیان و ملک‌زاده، ۱۳۸۹). بزرگ‌ترین اشتباهی که مدیران به‌هنگام تلاش برای اعمال تغییرات مرتکب می‌شوند، پیشروی بدون آگاهی از نگرش کارکنان، عدم تفهیم اهمیت و ایجاد آمادگی جهت تغییر سازمانی در آنها است. بنابراین توجه به امر مدیریت تغییر[2] از طریق ایجاد سطح لازم احساس ضرورت برای ایجاد و پذیرش تغییر در کارکنان از جمله مهارت‌های مهم مدیریتی است. دآنهام و همکاران[3] (۱۹۸۹) معتقدند که نگرش اعضا می‌تواند نقش مهمی در تعیین اینکه آیا یک شخص به ایجاد و نیز حمایت یا مقاومت در برابر تغییر می‌پردازد، داشته باشد. از سوی دیگر عباسی‌نسب (۱۳۸۴) از راهبردهایی مانند آموزش و ارتباط، مشارکت و دادن مسئولیت، تسهیل و حمایت، مذاکره و توافق و در نهایت سرکوب مستقیم و غیرمستقیم به‌عنوان راهبردهای گوناگون برای غلبه بر مقاومت در برابر تغییر نام می‌برد.

مسأله تغییر سازمانی در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعاتی که در سال‌های اخیر در معرض تحولات گسترده‌ای قرار گرفته‌اند نیز حائز اهمیت زیادی است. تحولات مذکور باعث ایجاد تغییراتی در مسئولیت‌ها، دگرگونی در نوع و نحوه ارائه خدمات و روش انجام فعالیت‌ها در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی شده است. با این وجود در برخی موارد هنوز شیوه‌های منسوخ و سنتی از کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی رخت برنبسته و ساختمان کهنه تفکر برخی کتابداران، توانایی دیدن پدیده‌های نو را از آنها سلب می‌کند. این در حالی است که در دنیای متغیر کنونی، سازمان‌هایی توانایی بقا می‌یابند که با تغییرات سریع محیطی هماهنگ و سازگار گردند. لذا با توجه به تأثیر نگرش انسان‌ها بر عملکرد آنها (حقیقتیان، هاشمیان‌فر و مرادی، ۱۳۹۱؛ امین‌خندقی و کاظمی قره‌چه، ۱۳۹۲؛ محمدکاظمی، حسینی‌نیا و رمضان زرندی، ۱۳۹۲؛ Liaw, 2004)، در این پژوهش تلاش شده است نگرش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی به‌تغییر سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. همچنین تأثیر متغیرهایی مانند جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه شغلی بر نگرش کتابداران در خصوص تغییر سازمانی مطالعه می‌شود. در این راستا پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به سؤالات زیر است:

1. Frahm & Brown
2. Change Management
3. Dunham et al.

۱. نگرش رفتاری، شناختی و عاطفی کتابداران دانشگاه شیراز نسبت به تغییر سازمانی چگونه است؟
۲. آیا تفاوت آماری معناداری میان نگرش کتابداران زن و مرد دانشگاه شیراز نسبت به تغییر سازمانی وجود دارد؟
۳. آیا تفاوت آماری معناداری میان نگرش کتابداران دانشگاه شیراز با میزان تحصیلات مختلف نسبت به تغییر سازمانی وجود دارد؟
۴. آیا تفاوت آماری معناداری میان نگرش کتابداران دانشگاه شیراز در سنین مختلف نسبت به تغییر سازمانی وجود دارد؟
۵. آیا تفاوت آماری معناداری میان نگرش کتابداران دانشگاه شیراز با سابقه خدمت مختلف نسبت به تغییر سازمانی وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

عوامل مؤثر و دیدگاه کارکنان در خصوص تغییرات سازمانی در دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی و تحقیقاتی موضوع پژوهش‌های مختلفی در داخل و خارج از کشور بوده است. از جمله می‌توان به مطالعات میرکمالی و زینلی‌پور (۱۳۸۸)، پیلای و پیلای[1] (۲۰۱۲) و بالدینی و همکاران[2] (۲۰۱۴) اشاره نمود. با این وجود، جستجو در خصوص مطالعات مربوط به تغییرات سازمانی درکتابخانه‌های دانشگاهی با نتایج معدودی همراه است. در یکی از این پژوهش‌ها، فارلی، برادی پرستون و هیوارد[3] (۱۹۹۸) ضمن بررسی تغییرات سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی به نقش تجربه کارکنان در فرآیند تغییر اشاره می‌کنند. آن‌ها بیان می‌کنند که در زمان تغییر لازم است تا با مدیریت و آموزش صحیح منابع انسانی، پاسخگویی به نیازهای کارکنان، برقراری ارتباط با کارکنان و مشارکت دادن آنها در فرآیند تغییر، آمادگی این افراد را افزایش و مقاومت آنها را کاهش داد و زمینه‌های لازم را برای اجرای برنامه‌های جدید فراهم نمود. ادواردز و والتون[4] (۲۰۰۰) بیان می‌کنند که تغییرات در کتابخانه‌های دانشگاهی حتی بسیار سریع‌تر از سازمان‌های مادر آنها یعنی دانشگاه‌ها در حال رخ دادن بوده و گاه باعث ایجاد تعارض[5] در عملکرد کتابخانه‌ها می‌شود. در این پژوهش عوامل ایجادکننده تعارض ناشی از تغیرات سازمانی در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی مورد اشاره قرار گرفته و تأثیرات منفی و روش‌های مدیریت آن بیان می‌شوند. این نویسندگان

1. Pillay & Pillay
2. Baldini et al.
3. Farley, Broady-Preston & Hayward
4. Edwards & Walton
5. Conflict

همچنین از طرحی با عنوان ایمپل[1] نام می‌برند که با هدف بررسی تعارض‌های ایجاد شده در اجرای تغییرات سازمانی در ۲۳ کتابخانه دانشگاهی کشور انگلستان انجام شده است.

در مطالعه دیگری هاموند[2] (۲۰۰۵) ضمن بررسی عملکرد کتابخانه‌های عمومی کشور انگلستان طی سال‌های ۱۹۸۴ تا ۲۰۰۳، تغییرات سازمانی انجام شده در ساختار این کتابخانه‌ها برای افزایش کارآیی آنها را مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد که انجام تغییرات سازمانی در ساختار، خدمات و نیروی انسانی کتابخانه‌های مذکور، تأثیرات مثبتی بر بهبود عملکرد آنها داشته است. ویلیامسون[3] (۲۰۰۸) در بررسی مدیریت تغییر در کتابخانه‌های پژوهش کشور کانادا بیان می‌کند که بزرگ‌ترین چالش برای تغییر در خدمات کتابخانه‌ها، تغییر دانش و مهارت‌های کارکنان است و این مسأله برای پیشبرد برنامه‌های جدید و برآورده کردن نیازهای کاربران ضروری است. همچنین گروس و لزلی[4] (۲۰۱۰) در یک مطالعه موردی به اجرای یک برنامه آموزشی با عنوان یادگیری ۲ برای آشنایی هر چه بیشتر کتابداران دانشگاه ای.سی.یو[5] در استرالیا با مفاهیم وب ۲[6] و تغییرات ناشی از این فناوری‌ها در محیط کتابخانه پرداختند. نتایج نتایج این پژوهش نشان داد که شناخت کتابداران از قابلیت‌های ابزار وب ۲ و تغییراتی که این ابزار در محیط کتابخانه‌ها ایجاد می‌کنند، قبل از برگزاری دوره‌های آموزشی در سطح پایینی قرار داشته و پس از برگزاری این دوره‌ها به میزان قابل‌ملاحظه‌ای بهبود یافته است. در پژوهش دیگری اپلتون، ستیونسون و بوردن[7] (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که امروزه با حضور دانشجویان متعلق به نسل زد[8]، نسل گوگل[9] و یا به تعابیر تعابیر دیگر نسل آی.پاد[10] و نسل اکس.باکس[11] در کتابخانه‌های دانشگاهی مواجه هستیم. این دانشجویان معمولاً از سواد اطلاعاتی بالایی برخوردار بوده و قادرند تا نیازهای اطلاعاتی خود را بدون مراجعه به کتابخانه و از طریق منابع تحت وب تأمین کنند. از این‌رو نیازمند ایجاد تغییرات سازمانی در ساختار کتابخانه‌های دانشگاهی هستیم تا بتوانیم کتابخانه‌ها را همچنان به‌عنوان هسته اصلی تدریس، یادگیری و پژوهش در مراکز دانشگاهی حفظ کنیم. در این پژوهش به تغییرات سازمانی انجام شده در چند کتابخانه دانشگاهی بریتانیا و نقشی که کتابداران در اجرای این تغییرات ایفا کرده‌اند به‌صورت مطالعات موردی

1. IMPEL (Impact on People of Electronic Libraries)
2. Hammond
3. Williamson
4. Gross & Leslie
5. Edith Cowan University (ECU)
6. Web 2.0
7. Appleton, Stevenson & Borden
8. Generation Z
9. Google Generation
10. IPod Generation
11. Xbox Generation

اشاره شده است.

در یکی از معدود مطالعات مرتبط انجام شده در کشور، سمیرمی‌زاده (۱۳۸۴) به بررسی تغییرات سازمانی ناشی از ورود فناوری‌های نوین به محیط کتابخانه‌ها پرداخته و به موانع ساختاری، مهارتی، سیستمی و سرپرستی به‌عنوان مهم‌ترین موانع انجام تغییرات سازمانی در محیط کتابخانه‌ها اشاره می‌کند. در این پژوهش همچنین از رهبری و هدایت مناسب و مدیریت تغییر، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین گام‌ها در انجام تغییرات در محیط کتابخانه نام برده شده است. در پژوهش دیگری ابراهیمی و فرج‌پهلو (۱۳۹۲) ارتباط میان نگرش به تغییر و مهارت‌های مدیریت تغییر را در مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه جنوب کشور مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که میان مهارت‌های مدیریت تغییر و نگرش به تغییر سازمانی در مدیران مورد بررسی رابطه معناداری وجود نداشته و نگرش عاطفی مدیران به تغییر بیش از نگرش شناختی آنها است. در این پژوهش پیشنهاد شده که به‌کارگیری مدیران جوان‌تر که نگرش رفتاری مثبت‌تری نسبت به تغییر دارند در کنار مدیران مجرب که نگرش شناختی آنها به تغییر برجسته‌تر است،می‌تواند زمینه‌های ایجاد تغییر در کتابخانه‌های دانشگاهی را فراهم کند. همچنین فرهادپور و نظری (۱۳۹۳) عوامل مؤثر بر مقاومت در برابر تغییر را در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی مورد مطالعه قرار دادند. در این پژوهش عواملی همچون عدم آگاهی کارکنان از علت تغییر، نگرانی از نتیجه تغییر، نگرانی از به‌خطر افتادن هویت فردی و سازمانی، ترس از به خطر افتادن امنیت شغلی و امید به شکست تغییر و بازگشت به شرایط قبلی به‌عنوان عوامل مقاومت در برابر تغییر معرفی شدند. در این پژوهش پیشنهاداتی برای مدیران کتابخانه‌های عمومی در راستای انجام موفقیت‌آمیز تغییرات سازمانی ارائه شده است. در جمع‌بندی این پژوهش‌ها می‌توان بیان نمود که بررسی ابعاد گوناگون نگرش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی به تغییر سازمانی، در پژوهشی مورد مطالعه قرار نگرفته است. این درحالی است که ارتقای نگرش کتابداران در خصوص تغییر سازمانی در کتابخانه‌ها نیازمند شناخت هر چه بیش‌تر مدیران و متولیان کتابخانه‌ها و اتخاذ تصمیمات لازم و سیاستگذاری‌های مقتضی در این زمینه می‌باشد. با توجه به اهمیت تغییر در بقای هر سازمان – اعم از کتابخانه‌ها – و همچنین نقش نگرش مثبت کارکنان در اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های تغییر سازمانی، پژوهش حاضر در صدد است تا ضمن مطالعه موردی نگرش رفتاری، شناختی و عاطفی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شیراز به‌عنوان نمونه، به بررسی تأثیرگذاری سن، جنسیت، مقطع تحصیلی و میزان سابقه شغلی این افراد بر نحوه نگرش آنها در خصوص تغییرات سازمانی بپردازد.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر پیمایشی بوده و جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه «نگرش نسبت به تغییر[1] تغییر[1]» طراحی شده توسط دآنهام و همکاران (۱۹۸۹) که ابزار معتبر و دقیقی جهت بررسی نگرش به‌تغییر سازمانی محسوب می‌شود، استفاده شده است. این ابزار شامل سه بعد شناختی[2]، عاطفی[3] و رفتاری[4] است که هر یک دارای ۶ سؤال می‌باشد. واکنش شناختی نسبت به تغییر نشان‌دهنده وسعت شناخت فردی از وقوع تغییر و تمایل به بهره‌مندی سازمان و کارکنان از آن است. بعد عاطفی یا احساسی بیانگر این مطلب است که یک فرد تا چه میزان نسبت به تغییر سازمانی احساس مثبتی دارد. نهایتاً بعد رفتاری، اقدامات حمایتی و عملی یک فرد نسبت به تغییر در سازمان را نشان می‌دهد (Dunham et al., 1989). نحوه نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس طیف لیکرت هفت گزینه‌ای (۱=بسیار زیاد مخالفم تا ۷=بسیار زیاد موافقم) است که برای سؤالات ۱ تا ۶ به‌صورت معکوس و سؤالات ۷ تا ۱۸ به‌شکل مستقیم انجام می‌گیرد. امتیازات در هر یک از این سه مؤلفه با یکدیگر جمع شده و سپس تقسیم بر شش می‌گردد. بدین ترتیب میانگین امتیازات در هرمؤلفه به‌دست می‌آید. برای به‌دست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، امتیازات میانگین سه مؤلفه با هم جمع شده و سپس بر سه تقسیم می‌شوند. به‌طور کلی، کسب نمره بیشتر در این آزمون بیانگر نگرش مثبت‌تری نسبت به تغییر است.

از سوی دیگر جهت سنجش سطوح نگرش نسبت به تغییر سازمانی، سطوح پنج‌گانه شامل نگرش کاملاً مثبت، مثبت، متعادل، منفی و کاملاً منفی در نظر گرفته شد. بر این اساس، اگر سطح نگرش کتابداری در بازه میانگین منهای انحراف معیار و میانگین به‌علاوه انحراف معیار (M ± SD) قرار گیرد گفته می‌شود که وی دارای نگرش متعادل نسبت به تغییر است. کتابداری که نمره نگرش وی در بازه میانگین به‌علاوه انحراف معیار (M + SD) و میانگین به‌علاوه دوبرابر انحراف معیار (M + 2SD) قرار می‌گیرد، دارای نگرش مثبت نسبت به تغییر قلمداد می‌شود. در سوی مخالف، اگر نمره نگرش کتابداری در بازه میانگین منهای انحراف معیار (M - SD) و میانگین منهای دوبرابر انحراف معیار (M - 2SD) قرار گیرد، وی شخصی دارای نگرش منفی نسبت به تغییر در نظر گرفته می‌شود. در نهایت اگر نمره آزمون کتابداری بیشتر از میانگین به‌علاوه دو برابر انحراف معیار باشد وی دارای نگرش کاملاً مثبت و اگر نمره آزمون وی کمتر از میانگین منهای دو برابر انحراف معیار باشد وی دارای نگرش کاملاً منفی در نظر گرفته

1. Attitude Toward Change
2. Cognitive
3. Affective
4. Behavioral.

می‌شود.

روایی این پرسشنامه در بسیاری از پژوهش‌های پیشین در داخل و خارج از کشور مورد بررسی قرار گرفته است (لگزیان و ملک‌زاده، ۱۳۸۹؛ افجهء و رضایی ابیانه، ۱۳۹۲؛ واعظی، عدنان‌راد و شاه‌محمدی، ۱۳۹۳؛ Rashid, Sambasivan & Rahman, 2004).

در پژوهش حاضر پس از ترجمه نسخه اصلی پرسشنامه از انگلیسی به فارسی، این نسخه برای بررسی روایی محتوایی[1] و ظاهری[2] در اختیار ۶ نفر از متخصصین دانشگاهی با گرایش‌های مدیریت و علم اطلاعات و دانش‌شناسی قرار گرفت و با تائید این افراد، ویرایش نهایی پرسشنامه تهیه شد. در خصوص پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۴ توسط طراحان ابزار یعنی دآنهام و همکاران (۱۹۸۹) گزارش شده است. پژوهشگران دیگری که این ابزار را مورد استفاده قرار داده‌اند نیز پایایی و قابلیت ثبات این پرسشنامه را تائید کرده‌اند. رشیدی (۱۳۸۳) ضریب پایایی معادل ۰/۸۷ را برای کل پرسشنامه و ضرایب ۰/۸۴ در بعد شناختی، ۰/۷۲ در بعد عاطفی و ۰/۸۱ در بعد رفتاری را گزارش کرده است. لگزیان و ملک زاده (۱۳۸۹) نیز پایایی درونی کلی پرسشنامه و ابعاد سه‌گانه آن براساس آزمون آلفای کرونباخ را بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۸ گزارش کرده‌اند. همچنین ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۴۱ توسط پاک‌نژاد، کارگر و هنری (۱۳۹۰)، ضریب معادل ۰/۸۴ توسط فرازجا و خادمی (۱۳۹۰) و ضریب معادل ۰/۷۸ توسط ابراهیمی و فرج‌پهلو (۱۳۹۲) گزارش شده است. با این حال برای اطمینان از اعتبار این پرسشنامه در جامعه مورد مطالعه در پژوهش حاضر، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. به کمک این روش، ضریب اعتبار کلی ابزار نگرش نسبت به تغییر معادل ۰/۸۹۸ و در ابعاد سه‌گانه شناختی، عاطفی و رفتاری به‌ترتیب ۰/۸۲۱، ۰/۷۵۷ و ۰/۸۴۶ به‌دست آمد که بیانگر درجه ثبات و قابلیت اعتماد این ابزار است.

جامعه این پژوهش را ۵۲ نفر از کتابداران کتابخانه‌های مختلف وابسته به دانشگاه شیراز تشکیل داده‌اند. به‌علت محدود بودن جامعه، تمامی این افراد جهت بررسی انتخاب شدند و نمونه‌گیری صورت نگرفت. پس از توزیع پرسشنامه و پیگیری‌های به‌عمل آمده از سوی پژوهشگران، در نهایت پرسشنامه از سوی ۵۲ نفر از کتابداران تکمیل و عودت داده شد که این افراد به‌عنوان جامعه نهایی پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. تجزیه‌وتحلیل داده‌ها با استفاده از نسخه بیستم نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس[3] انجام گرفت. جهت پاسخگویی به سؤالات پژوهش از آزمون‌های آماری توصیفی مانند بررسی میانگین و انحراف معیار

1. Content Validity
2. Face Validity
3. Statistical Package for Social Sciences (SPSS)

و آزمون‌های آماری استنباطی مانند تحلیل واریانس یک سویه[1]، تی‌تست مستقل[2] و تی‌تست دوسویه[3] استفاده گردید.

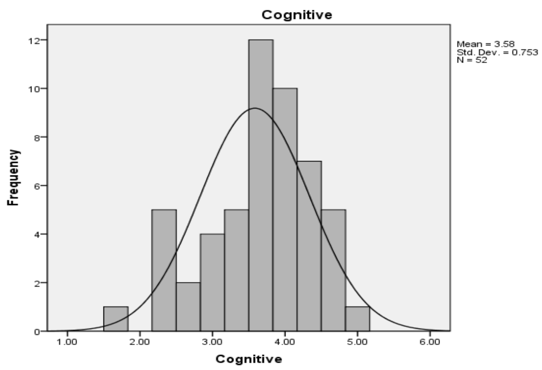
یافته‌های پژوهش

پرسش اول: نگرش رفتاری، شناختی و عاطفی کتابداران دانشگاه شیراز نسبت به تغییر سازمانی چگونه است؟

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که نگرش رفتاری کتابداران نسبت به تغییر (M=۳/۷۰،SD=۰/۶۳۴) مثبت‌تر از نگرش شناختی (M=۳/۵۸،SD=۰/۷۵۳) و عاطفی (M=۳/۵۰،SD=۰/۵۹۲) آنها بوده است. میانگین امتیاز کلی به‌دست آمده در خصوص نگرش کتابداران دانشگاه شیراز به تغییر نیز معادل ۳/۶۰ (SD=۰/۵۶۰) است (جدول ۱). نمودارهای اول تا سوم نگرش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شیراز نسبت به تغییر سازمانی را در سه بعد رفتاری، شناختی و عاطفی نشان می‌دهد.

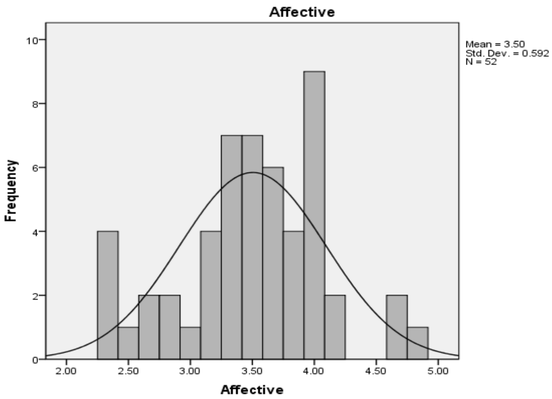
جدول ۱. نگرش کتابداران دانشگاه شیراز نسبت به تغییر سازمانی در ابعاد سه‌گانه و کل مقیاس

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل	حداکثر
رفتاری	۳/۷۰	۰/۶۳۴	۰/۴۰۲	۲	۴/۸۳
شناختی	۳/۵۸	۰/۷۵۳	۰/۵۶۷	۱/۶۷	۵
عاطفی	۳/۵۰	۰/۵۹۲	۰/۳۵۰	۲/۳۳	۴/۸۳
نگرش کلی	۳/۶۰	۰/۵۶۰	۰/۳۱۳	۲/۱۷	۴/۷۸

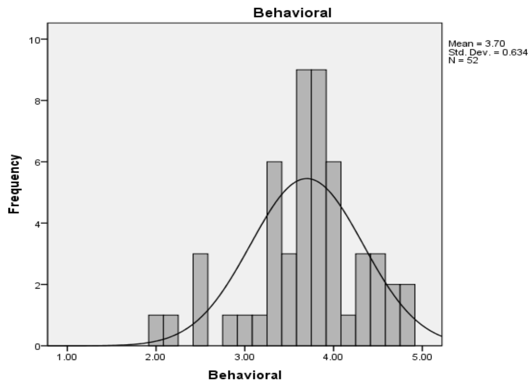


نمودار ۱. توزیع میانگین نگرش شناختی کتابداران دانشگاه شیراز به‌تغییر سازمانی

1. One Way Analysis of Variance (ANOVA)
2. Independent Sample t-test
3. Paired Sample t-test



نمودار ۲. توزیع میانگین نگرش عاطفی کتابداران دانشگاه شیراز به تغییر سازمانی



نمودار ۳. توزیع میانگین نگرش رفتاری کتابداران دانشگاه شیراز به تغییر سازمانی

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف[1] و همچنین بررسی هیستوگرام توزیع فراوانی نمرات آزمون نگرش نسبت به تغییر نشان‌دهنده توزیع نرمال[2] متغیر مورد بررسی و امکان استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک[3] است. از این‌رو مجموعه‌ای از آزمون‌های تی‌تست دوسویه جهت بررسی معناداری تفاوت میانگین ابعاد سه‌گانه مقیاس نگرش نسبت به تغییر انجام گرفت. نتایج نشان‌دهنده وجود تفاوت آماری معنادار [t (۵۱)=-۳/۶۹۴، p< ۰/۰۰۵] میان ابعاد رفتاری (M=۳/۷۰،SD=۰/۶۳۴) و عاطفی (M=۳/۵۰،SD=۰/۵۹۲) است. تفاوت آماری معناداری میان ابعاد رفتاری و شناختی و همچنین شناختی و عاطفی مشاهده نشد (جدول ۲).

1. Kolmogorov-Smirnov Test
2. Normal Distribution
3. Parametric Tests

جدول ۲. نتایج آزمون تی‌تست دوطرفه میان ابعاد سه‌گانه نگرش نسبت به‌تغییر

	رفتاری	شناختی	عاطفی
رفتاری	–	t=–۱/۱۶۰	t=–۳/۶۹۴
	–	p=۰/۲۵۲	p=۰/۰۰۱*
شناختی	t=–۱/۱۶۰	–	t=۰/۸۳۱
	p=۰/۲۵۲	–	p=۰/۴۱۰
عاطفی	t=–۳/۶۹۴	t=۰/۸۳۱	–
	p=۰/۰۰۱*	p=۰/۴۱۰	–

*p< ۰/۰۰۵

از سوی دیگر بررسی سطوح نگرش کتابداران دانشگاه شیراز به تغییر نشان می‌دهد که درصد زیادی از این افراد (۷۳/۲ درصد) دارای نگرش متعادلی نسبت به ایجاد تغییر در محیط کتابخانه‌های دانشگاهی هستند. چنین نگرش متعادلی در ابعاد سه‌گانه رفتاری (۷۱/۴ درصد)، شناختی (۶۹/۲ درصد) و عاطفی (۷۳/۱ درصد) نیز وجود دارد. سطوح نگرش در هریک از ابعاد سه‌گانه مقیاس نگرش نسبت به تغییر و در کل مقیاس در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. سطوح نگرش در ابعاد سه‌گانه نگرش نسبت به‌تغییر و کل مقیاس براساس درصد

ابعاد	کاملاً مثبت	مثبت	متعادل	منفی	کاملاً منفی
رفتاری	–	۱۴/۳	۷۱/۴	۱۰/۲	۴/۱
شناختی	–	۱۵/۴	۶۹/۲	۱۳/۵	۱/۹
عاطفی	۱/۹	۷/۷	۷۳/۱	۱۷/۳	–
نگرش کلی	۱/۹	۹/۶	۷۳/۲	۱۱/۵	۳/۸

پرسش دوم: آیا تفاوت آماری معناداری میان نگرش کتابداران زن و مرد دانشگاه شیراز نسبت به تغییر سازمانی وجود دارد؟

برای مقایسه نگرش کتابداران زن و مرد نسبت به تغییر سازمانی از مجموعه‌ای از آزمون‌های تی-تست مستقل استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که تفاوت میانگین نگرش کتابداران زن و مرد نسبت به تغییر، تنها در بعد شناختی از نظر آماری معنادار است. به عبارت دیگر تفاوت آماری معناداری [t (۵۰)=۲/۱۴۳p,< ۰/۰۰۵] میان نگرش کتابداران زن (M=۳/۷۴۷, SD=۰/۵۷۶) و مرد (M=۳/۲۹۸,SD=۰/۹۳۸) نسبت به‌تغییرات سازمانی در بعد شناختی وجود دارد. از این‌رو می‌توان بیان نمود که کتابداران زن کتابخانه های دانشگاه شیراز از نگرش شناختی مثبت‌تری به تغییرات سازمانی نسبت به همکاران مرد خود برخوردار

بوده‌اند. تفاوت موجود در نگرش کتابداران مورد بررسی نسبت به تغییر سازمانی در ابعاد عاطفی و رفتاری و همچنین در کل مقیاس، از لحاظ آماری در سطح معناداری نبود (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج آزمون تی‌تست مربوط به مقایسه نگرش کتابداران زن و مرد در ابعاد سه‌گانه نگرش نسبت به‌تغییر

ابعاد	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	معنی‌داری
رفتاری	زن	۳/۶۹۱	۰/۷۱۴	۵۰	−۰/۱۰۱	۰/۹۲۰
	مرد	۳/۷۱۰	۰/۴۸۰			
شناختی	زن	۳/۷۴۷	۰/۵۷۶	۵۰	۲/۱۴۳	۰/۰۳۷ *
	مرد	۳/۲۹۸	۰/۹۳۸			
عاطفی	زن	۳/۵۶۰	۰/۶۱۹	۵۰	۰/۹۲۰	۰/۳۶۲
	مرد	۳/۴۰۳	۰/۵۴۲			
نگرش کلی	زن	۳/۶۶۶	۰/۵۷۲	۵۰	۱/۲۲۲	۰/۲۲۷
	مرد	۳/۴۷۰	۰/۵۲۷			

*p< ۰/۰۰۵

پرسش سوم: آیا تفاوت آماری معناداری میان نگرش کتابداران دانشگاه شیراز با میزان تحصیلات مختلف نسبت به تغییر سازمانی وجود دارد؟

جهت مقایسه نگرش کتابداران دارای سطح تحصیلات مختلف نسبت به تغییر سازمانی از مجموعه‌ای ازآزمون‌های تی‌تست مستقل استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که تفاوت موجود میان نگرش کتابداران دارای مدرک تحصیلی کاردانی و پایین‌تر (M=۲/۹۲۸, SD=۰/۸۰۵) و کتابداران دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر (M=۳/۸۲۴, SD=۰/۵۷۵) در بعد شناختی از لحاظ آماری معنادار است [t (۵۰)=-۴/۴۵۴p,< ۰/۰۰۵]. به بیان دیگر کتابداران دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر از نگرش شناختی مثبت‌تری به تغییرات سازمانی نسبت به همکاران دارای مدرک تحصیلی کاردانی و پایین‌تر خود برخوردار بودند. تفاوت آماری معنادار دیگری در نمره آزمون کتابداران دارای مدرک تحصیلی مختلف در نگرش نسبت به تغییر در ابعاد عاطفی و رفتاری و همچنین در کل مقیاس مشاهده نشد (جدول ۵).

جدول ۵. نتایج آزمون تی‌تست مربوط به مقایسه نگرش کتابداران دارای تحصیلات مختلف در ابعاد سه‌گانه نگرش نسبت به تغییر

ابعاد	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	معنی‌داری
رفتاری	کاردانی و پایین‌تر	۳/۷۲۶	۰/۶۳۵	۵۰	۰/۱۸۸	۰/۸۵۲
	کارشناسی و بالاتر	۳/۶۸۸	۰/۶۴۱			
شناختی	کاردانی و پایین‌تر	۲/۹۲۸	۰/۸۰۵	۵۰	-۴/۴۵۴	۰/۰۰۰ *
	کارشناسی و بالاتر	۳/۸۲۴	۰/۵۷۵			
عاطفی	کاردانی و پایین‌تر	۳/۵۲۳	۰/۵۰۵	۵۰	۰/۱۵۱	۰/۸۸۱
	کارشناسی و بالاتر	۳/۴۹۵	۰/۶۲۶			
نگرش کلی	کاردانی و پایین‌تر	۳/۳۹۲	۰/۵۶۲	۵۰	-۱/۶۰۷	۰/۱۱۴
	کارشناسی و بالاتر	۳/۶۶۹	۰/۵۴۶			

*p< ۰/۰۰۵

پرسش چهارم: آیا تفاوت آماری معناداری میان نگرش کتابداران دانشگاه شیراز در سنین مختلف نسبت به تغییر سازمانی وجود دارد؟

جهت پاسخ‌گویی به سؤال فوق مجموعه‌ای از آزمون‌های تحلیل واریانس یک‌سویه مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تفاوت آماری معناداری در نگرش کتابداران رده‌های سنی مختلف نسبت به تغییر سازمانی، در ابعاد سه‌گانه رفتاری، شناختی و عاطفی و همچنین در کل مقیاس وجود ندارد. در نتیجه می‌توان بیان نمود که سن کتابداران از نظر آماری تأثیر معناداری بر نگرش آنها نسبت به تغییر سازمانی ندارد (جدول ۶).

جدول ۶. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه مربوط به مقایسه نگرش کتابداران سنین مختلف در ابعاد سه‌گانه نگرش نسبت به تغییر

زیر مقیاس		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	معنی‌داری
رفتاری	بین‌گروهی	۰/۱۷۷	۲	۰/۰۸۹	۰/۲۱۳	۰/۸۰۹
	درون‌گروهی	۲۰/۳۲۵	۴۹	۰/۴۱۵		
	کل	۲۰/۵۰۲	۵۱			
شناختی	بین‌گروهی	۱/۰۷۵	۲	۰/۵۳۸	۰/۹۴۶	۰/۳۹۵
	درون‌گروهی	۲۷/۸۴۱	۴۹	۰/۵۶۸		
	کل	۲۸/۹۱۷	۵۱			

عاطفی	بین گروهی	۰/۰۹۸	۲	۰/۰۴۹	۰/۱۳۵	۰/۸۷۴
	درون گروهی	۱۷/۷۶۳	۴۹	۰/۳۶۳		
	کل	۱۷/۸۶۱	۵۱			
نگرش کلی	بین گروهی	۰/۳۲۲	۲	۰/۱۶۱	۰/۵۰۴	۰/۶۰۷
	درون گروهی	۱۵/۶۲۵	۴۹	۰/۳۱۹		
	کل	۱۵/۹۴۷	۵۱			

پرسش پنجم: آیا تفاوت آماری معناداری میان نگرش کتابداران دانشگاه شیراز با سابقه خدمت مختلف نسبت به تغییر سازمانی وجود دارد؟

برای مقایسه نگرش کتابداران دارای سابقه خدمت متفاوت نسبت به تغییر سازمانی از مجموعه‌ای ازآزمون‌های تحلیل واریانس یک‌سویه استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که تفاوت آماری معناداری در نگرش کتابداران دارای سابقه خدمت مختلف نسبت به تغییر سازمانی، در ابعاد سه‌گانه رفتاری، شناختی و عاطفی و همچنین در کل مقیاس وجود ندارد. در نتیجه می‌توان بیان نمود که سابقه خدمت کتابداران از نظر آماری تأثیر معناداری بر نگرش آنها نسبت به تغییر سازمانی ندارد (جدول ۷).

جدول ۷. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه مربوط به مقایسه نگرش کتابداران دارای سابقه خدمت مختلف در ابعاد سه‌گانه نگرش نسبت به تغییر

زیر مقیاس		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	معنی‌داری
رفتاری	بین گروهی	۰/۱۷۷	۲	۰/۰۸۹	۰/۲۱۴	۰/۸۰۸
	درون گروهی	۲۰/۳۲۵	۴۹	۰/۴۱۵		
	کل	۲۰/۵۰۲	۵۱			
شناختی	بین گروهی	۰/۲۱۴	۲	۰/۱۰۷	۰/۱۸۳	۰/۸۳۴
	درون گروهی	۲۸/۷۰۳	۴۹	۰/۵۸۶		
	کل	۲۸/۹۱۷	۵۱			
عاطفی	بین گروهی	۰/۰۶۹	۲	۰/۰۳۵	۰/۰۹۵	۰/۹۰۹
	درون گروهی	۱۷/۷۹۱	۴۹	۰/۳۶۳		
	کل	۱۷/۸۶۱	۵۱			
نگرش کلی	بین گروهی	۰/۰۳۱	۲	۰/۰۱۶	۰/۰۴۸	۰/۹۵۳
	درون گروهی	۱۵/۹۱۵	۴۹	۰/۳۲۵		
	کل	۱۵/۹۴۷	۵۱			

نتیجه

پژوهش حاضر با هدف بررسی نگرش کتابداران کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه شیراز نسبت به تغییر سازمانی انجام شد. یافته‌ها حاکی از آن است که کتابداران مورد بررسی از نگرش متعادلی نسبت به تغییر سازمانی برخوردار بوده‌اند. وجود نگرش متعادل کتابداران مورد بررسی نسبت به تغییرات سازمانی، زمینه‌های ایجاد و پذیرش برنامه‌های مختلف بهبود سازمانی را برای مدیران این کتابخانه‌ها فراهم می‌آورد. بررسی ابعاد سه‌گانه نگرش کتابداران به تغییر نشان داد که نگرش رفتاری کتابداران نسبت به تغییر، مثبت-تر از نگرش شناختی و عاطفی آنها بوده است. همچنین تفاوت آماری معناداری میان ابعاد رفتاری و عاطفی کتابداران مورد بررسی در خصوص تغییرات سازمانی مشاهده شد. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش ابراهیمی و فرج‌پهلو (۱۳۹۲) که بیان می‌کنند نگرش عاطفی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه جنوب کشور بیش از نگرش شناختی و رفتاری آنها بوده است، در تناقض است. این یافته را می‌توان این‌گونه تفسیر نمود که کتابداران دانشگاه شیراز عکس‌العمل رفتاری مثبتی نسبت به اجرای برنامه‌های تغییر سازمانی داشته و در اجرای این برنامه‌ها مشارکت کرده‌اند، حتی اگر از احساس خوب و مثبتی نسبت به این تغییرات برخوردار نبوده‌اند. در این راستا وجود ارتباطات بیشتر میان مدیران و کتابدارن و افزایش آگاهی کارکنان در خصوص لزوم، دلایل و مزایای تغییرات و همچنین کاهش واکنش‌ها و احساسات عاطفی منفی آنها مانند نگرانی و اضطراب ناشی از نتایج تغییر، می‌تواند در بهبود نگرش شناختی و عاطفی و ایجاد آمادگی در همراهی با تغییرات مؤثر باشد. همچنین شنیدن دغدغه‌های کتابداران خصوصاً زمانی‌که این افراد از آینده تغییرات بی‌خبرند و یا نگران از دست دادن هویت فردی خود در سازمان یا امنیت شغلی خود هستند می‌تواند نگرش عاطفی آنها نسبت به تغییر را بهبود بخشد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که جنسیت و سطح تحصیلات کتابداران تأثیر معناداری بر بعد شناختی نگرش آنها نسبت به تغییرات سازمانی در محیط کتابخانه‌ها داشته است. به‌عبارت دیگر کتابداران زن نسبت به همکاران مرد خود، نگرش مثبت‌تری به تغییرات سازمانی داشته و از شناخت بیشتری در خصوص مسائل جاری کتابخانه‌ها و همچنین لزوم و اهمیت تغییرات سازمانی برخوردار بوده‌اند. نتایج مشابهی در خصوص تأثیر جنسیت بر نگرش به تغییر در پژوهش‌های پیچ و همکاران[1] (۲۰۰۵) و مدسن و همکاران[2] (۲۰۰۵) نیز گزارش شده است. از سوی دیگر یافته‌ها نشان داد که کتابداران دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر، از آگاهی بیشتری در خصوص تغییرات انجام گرفته در کتابخانه‌ها و اهمیت این تغییرات در مقایسه

1. Peach et al.
2. Madsenet al.

با کتابداران دارای مدرک تحصیلی کاردانی و پایین‌تر برخوردار بوده‌اند. از آنجاکه ارتقاء سطح تحصیلات به‌خودی خود افزایش شناخت و آگاهی را به‌دنبال دارد، این یافته دور از انتظار نیست. نتایج پژوهش امیری‌فرد ابولوردی (۱۳۸۹) و پیچ و همکاران (۲۰۰۵) نیز نشان می‌دهد که میزان پذیرش تغییر در مدیران و کارکنان با تحصیلات بالاتر، بیش‌تر است. به‌طور کلی برای ایجاد تغییر، سازمان‌ها به افرادی نیازمندند که از قدرت تشخیص یعنی دیدگاه مناسب برای پذیرفتن تغییر، تعیین مسایل و تحلیل آنها برخوردار باشند تا بتوانند منبع تغییر ایجاد شده باشند. از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان داد که تفاوت آماری معناداری میان نگرش کتابداران دارای سن و سابقه خدمت متفاوت نسبت به تغییرات سازمانی وجود نداشته و این دو عامل پیش‌بینی‌کننده نگرش کتابداران نسبت به تغییرات سازمانی نبوده‌اند. این یافته با نتایج پژوهش ابراهیمی و فرج‌پهلو (۱۳۹۲) که رابطه آماری معنادار و منفی میان سابقه مدیران کتابخانه‌ها و نگرش مثبت آنها به تغییرات سازمانی گزارش کردند در تناقض است.

آگاهی از نگرش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی در خصوص تغییرات سازمانی می‌تواند هم از جنبه نظری و هم از جنبه عملی اهمیت داشته باشد. در بعد نظری، نگرش کارکنان سازمان به‌عنوان یک پیش‌نیاز برای آمادگی تغییر باید مورد مطالعه قرار گیرد تا فرآیند مدیریت تغییر را سهولت بخشد. در بعد عملی، آگاهی از نگرش در مورد تغییر در سیاست‌گذاری و تدوین برنامه‌هایی که محیط سازمانی مثبتی را برای ایجاد تغییر خلق و احتمال موفقیت را افزایش می‌دهد، مؤثر است. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر که نشان داد نگرش کتابداران دانشگاهی نسبت به تغییر در سطح متعادلی قرار دارد، برای موفقیت هر چه بیشتر در اجرای تغییرات سازمانی باید تلاش نمود که تا حد امکان نگرش کتابداران را در سه بعد عاطفی، شناختی و عملی بهبود بخشیده و از این طریق آمادگی‌های لازم برای اجرای برنامه‌های جدید را افزایش داد. پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز همراه بوده است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش محدود به یکی از دانشگاه‌های فعال و قدیمی کشور در عرصه‌های آموزش، پژوهش و نوآوری بوده است. برای آنکه نتایج این پژوهش قابل تعمیم باشند، باید مطالعات مشابهی در سایر کتابخانه‌های دانشگاهی کشور نیز انجام گیرد. همچنین بررسی نگرش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی در مورد تغییر با استفاده از روش پژوهش کیفی نیز می‌تواند نتایج مکملی برای پژوهش حاضر به‌همراه داشته باشد. از سوی دیگر بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر مقاومت کتابداران در مقابل تغییرات ایجاد شده در کتابخانه‌ها نیز می‌تواند به مدیریت هرچه بهتر تغییر یاری رساند.

کتابنامه

ابراهیمی، سعیده و فرج پهلو، عبدالحسین (۱۳۹۲). سنجش ارتباط بین میزان مهارت مدیران در مدیریت تغییر و نگرش به تغییر در مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه جنوب کشور. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۱۲، ۴۵–۶۰.

افجه‌ء، علی اکبر و رضایی ابیانه، ندا (۱۳۹۲). رابطه میان یادگیری سازمانی و آمادگی کارکنان برای تغییر در شرکت‌های بیمه. *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۷۰، ۲۳۱–۲۴۷.

امین‌خندقی، مقصود و کاظمی قره‌چه، مهوش (۱۳۹۲). تاثیر نگرش دانشجویان نسبت به یادگیری الکترونیکی بر مشارکت آنان در محیط آموزش الکترونیکی. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۲۱، ۱۳۳–۱۵۴.

امیری‌فرد ابولوردی، سمیه (۱۳۸۹). *مقایسه میزان پذیرش تغییر در مدیران و کارکنان سبک‌های مختلف تفکر در شرکت آبفا استان فارس*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

پاک‌نژاد، احمد، کارگر، غلام‌علی و هنری، حبیب (۱۳۹۰). رابطه میان سازمان یادگیرنده و آمادگی برای تغییر در سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۲، ۱۴۹–۱۶۸.

جواهری، فاطمه (۱۳۸۳). چالش‌های تغییر سازمانی: بررسی مشکلات حاصل از انتقال دانشگاه تربیت معلم تهران به حصارک. *مسائل اجتماعی ایران*، ۴۴، ۱۲۹–۱۶۲.

حقیقتیان، منصور، هاشمیان‌فر، علی و مرادی، گلمراد (۱۳۹۱). بررسی تأثیر نگرش های دینی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان: مورد مطالعه شرکت نفت کرمانشاه. *جامعه شناسی اقتصادی و توسعه*، ۲، ۷۹–۱۱۴.

رشیدی، فریبا (۱۳۸۳). *بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار، تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر در مدارس متوسطه شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

سمیرمی‌زاده، مینا (۱۳۸۴). تغییرات سازمانی ناشی از ورود فناوری‌های نوین به کتابخانه‌ها. تحقیقات *کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۴۴، ۱۱۱–۱۳۳.

عباسی‌نسب، ابراهیم (۱۳۸۴). فرآیند تغییر سازمانی و مقاومت کارکنان در برابر آن. *فروغ تدبیر*، ۱۵، ۲۳–۲۶.

فرازجا، مهدی و خادمی، محسن (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول آفرین و تعامل‌گرا و نگرش به تغییر سازمانی. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۲۴، ۴۹–۶۹.

فرهادپور، محمدرضا و نظری، فریبا (۱۳۹۳). مطالعه عوامل مؤثر بر مقاومت در برابر تغییر در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۷۹، ۵۹۷–۶۱۰.

لگزیان، محمد و ملک‌زاده، غلامرضا (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان آمادگی برای تغییر و ابعاد سازمان یادگیرنده. چشم *انداز مدیریت دولتی*، ۴، ۱۰۱–۱۱۸.

محمدکاظمی، رضا، حسینی‌نیا، غلامحسین و رمضان زرندی، سعید (۱۳۹۲). تأثیر نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدیران ورزشی (مورد مطالعه: فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران). توسعه کارآفرینی، *۶(۱)، ۶۷–۸۵*

میرکمالی، محمد و زینلی‌پور، حسین (۱۳۸۸). طراحی الگوی مناسب تغییر سازمانی در دانشگاه‌های جامع دولتی از طریق تحلیل عامل‌ها. *مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۵(۳)، ۱۳۹-۱۶۴.

واعظی، رضا، عدنان‌راد، اعظم و شاه‌محمدی، مرضیه (۱۳۹۳). نگرشی به تغییر از منظر آموزه‌های اسلامی و رابطه آن با آمادگی کارکنان برای تغییر. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۸ و۹، ۱-۳۰.

Appleton, L., Stevenson, V., & Boden, D. (2011).Developing learning landscapes: academic libraries driving organisational change. *Reference Services Review*, *39*(3), 343-361.

Baldini, N., Fini, R., Grimaldi, R., & Sobrero, M. (2014).Organisational change and the institutionalisation of university patenting activity in Italy. *Minerva*,*52*(1), 27-53.

Bovey, W.H., & Hede, A. (2001). Resistance to organizational change: The role of defense mechanisms. *Journal of Managerial Psychology*, *16*(7), 534-548.

Dunham, R.B., Grube, J.A., Gardner, D.G., Cummings, L.L., & Pierce, J.L. (1989).The development of an attitude toward change instrument. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Washington, DC.

Edwards, C., & Walton, G. (2000).Change and conflict in the academic library.*Library management*, *21*(1), 35-41.

Farley, T., Broady-Preston, J, Hayward, T. (1998). Academic libraries, people and change: a case study of the 1990s. *Library Management*, *19(4)*, 238-251.

Frahm, J. & Brown, K. (2007). First steps: linking change communication to change receptivity. *Journal of Organizational Change Management*, *20*(3), 370-387.

French, W.L. & Bell, C.H.(2005).A History of organization development.In W.L. French, C.H. Bell& R.A. Zawaki (Eds.). Organization Development and transformation:Managing effective change (pp. 16-39). New York, NY: McGraw Hill.

Gross, J., & Leslie, L. (2010). Learning 2.0: a catalyst for library organisational change. *The Electronic Library*, *28*(5), 657-668.

Hammond, C.J. (2005). *Technical efficiency and organisational change in UK public library systems: A stochastic distance function approach*. Hull Univ. Business School.

Liaw, S. S. (2004). Considerations for developing constructivist web-based learning.*International Journal of Instructional Media*, 31(3), 309-319.

Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference?. *Human Resource Development Quarterly*, *16*(2), 213-234.

Marshak, R.J. (2002). Changing the language of change: how new contextsand concepts are challenging the ways we think and talk aboutorganizational change. *Strategic Change*, 11(5), 279-286.

Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients’ reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *Journal of Applied Behavioral Science*, *47*(4), 461-524.

Peach, M., Jimmieson, N. L., & White, K. M. (2005). Beliefs underlying employee readiness to support a building relocation: a theory of planned behavior

perspective. *Organization Development Journal*, *23*, 9-22.

Pillay, S., & Pillay, P. (2012). Organisational change and culture: A case study of the University of KwaZulu-Natal, South Africa. In *European Conference on Management, Leadership & Governance* (p. 531-541). Academic Conferences International Limited.

Rashid, Z. A., Sambasivan, M., & Rahman, A. A. (2004).The influence of organizational Culture on attitudes toward organizational change.*Leadership & Organization Development Journal*, *25(2), 161–179.*

Williamson, V. (2008). Relationships and engagement: The challenges and opportunities for effective leadership and change management in a Canadian research library. *Library Management*, *29*(1/2), 29-40.